

Sous-commission paritaire des tuileries

Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen

Convention collective de travail du 21 mai 2007

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 mei 2007

Conditions de travail dans les tuileries

Arbeidsvoorwaarden in de pannenbakkerijen

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent de la Sous-commission paritaire des tuileries.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklie-den van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen.

Par "ouvriers" sont visés : les ouvriers et ouvrières.

Met "werklieden" wordt verstaan : de werklieden en de werksters.

CHAPITRE II. *Salaires*

HOOFDSTUK II. *Uurlonen*

Art. 2. Catégories et salaires horaires minimums bruts au 1er janvier 2007 :

Art. 2. Categorieën en bruto minimumuurlonen per 1 januari 2007 :

NEERLEGGING-DEPOT

REGISTR.-ENREGISTR.

1 0 -07- 2007

0 8 -08- 2007

NR.
NO
IV

84923

6/113.04

S.A. Wienerberger

S.A. Koraton

N.V. Koraton

1	Nettoyeur Manœuvre Débutant Kuiser Handlanger Starter	12,2980	12,0715
2	Trieur de produits secs Palettiseur Uitzoeker droge producten Verpakker - Stapelaar	12,4174	
3	Contrôleur d'entrée d'argile Préparation de mélange Toezichter invoer klei Kleivoorbereiding	12,4523	
4	Défourneur et trieur Losser en sorteerder	12,5388	
5	Production d'accessoires Epuration d'eau Vormer hulpstukken Waterzuivering	12,6091	
6	Aboli Geschrap		
7	Ouvrier qualifié Mécanicien et électricien de 1 ère classe Conducteur de machine Enfourneur manuel et contrôleur Vakman Mecanicus en elektricien 1 ste klasse Machinebediener Vuller manueel en controleur	12,7443	12,4689

8	Veilleur four et séchoirs Waker oven en drogerijen	12,9227	
9	Mécanicien et électricien de 2ème classe Mecanicus en elektricien 2de klasse	12,9392	
10	Surveillant Voorman	12,9718	
11	Mécanicien et électricien de 3ième classe Contremaître et chef d'équipe Mecanicus en elektricien 3de klasse Meestergast en ploegleider	13,0555	12,8339

Art. 3. "Débutant". Un débutant est un ouvrier qui rejoint une des sociétés sous n'importe quel type de contrat. L'ouvrier qui part d'une usine vers une autre n'est pas considéré comme débutant. On établit une distinction dans l'obtention du salaire de fonction entre un ouvrier de production et un ouvrier technique. L'ouvrier de production démarre au salaire de base et reçoit à partir de la 5ème semaine la différence de salaire correspondant à son salaire de fonction payée en prime. Après 6 mois dans cette fonction, il/elle reçoit un salaire correspondant à cette fonction. Un ouvrier technique démarre au salaire de base et ne reçoit aucune prime. Son salaire évolue de la catégorie 1 à la catégorie 4 après 6 mois et après 12 mois il/elle reçoit le salaire de la catégorie 7.

Art. 4. Eclaircissement classes fonction catégorie 9 et catégorie 11.

Art. 3. "Starter". Een starter is een werkmán die onder gelijk welke vorm van contract één van de bedrijven komt vervoegen. De werknemer die van het ene bedrijf naar het andere overstapt, wordt niet beschouwd als een starter. Er wordt onderscheid gemaakt in het verwerven van het functieloon tussen een productiewerker en een technisch arbeider. De productiewerker start aan het basisloon en krijgt vanaf de 5de week het loonverschil ten opzichte van zijn/haar functieloon uitbetaald in premie. Na 6 maanden in die functie krijgt hij/zij het bijbehorend functieloon. Een technisch arbeider start aan het basisloon en krijgt geen premie. Zijn/haar loon evolueert van categorie 1 naar categorie 4 na 6 maanden en na 12 maanden krijgt hij/zij het loon van categorie 7.

Art. 4. Verduidelijking functieklassen categorie 9 en categorie 11.

- Catégorie 9 : mécanicien/électricien 2^{ème} classe capable de finir de manière autonome des tâches variées et/ou complexes. Il est également capable de finir indépendamment des tâches nouvelles sur base d'un plan, de la documentation technique ou d'une description de mission. Par finition indépendante il est sous-entendu que par la connaissance et le savoir propre et après achèvement d'une mission, les installations/machines effectuées ou adaptées, sont décrites selon fonctionnement, seront pourvues des instructions de travail nécessaires (spécifications techniques incluses si nécessaire). La rédaction de la documentation technique (plans électriques et mécaniques, schémas) fait également partie des capacités de base.
- Catégorie 11 : mécanicien/électricien 3^{ème} classe, identique à la 2^{ème} classe pour ce qui concerne les compétences de base, mais dirigeant en outre quotidiennement une équipe de plus de 2 travailleurs.

Art. 5. En ce qui concerne cette répartition des fonctions remplies dans les usines par les ouvriers dans les différentes classes, il est déterminé que la répartition est évaluée une fois par an au mois de janvier. Cette répartition est communiquée en direct par la direction avec les concerné(e)s.

Art. 6. La rémunération des étudiants est fixée à 85 p.c. du salaire de départ (Catégorie 1).

- Categorie 9 : mecanieker/electrieker 2de klas, in staat om op volledig autonome manier zowel gevarieerde taken en/of complexe taken af te werken. Hij kan tevens volledig nieuwe zaken op basis van een plan, technische documentatie of een beschrijving van een opdracht zelfstandig afwerken. Onder de zelfstandige afwerking wordt verstaan dat door eigen kennis en kunde en na voltooiën van de opdracht, de gemaakte installaties/machines/of diens aanpassingen, worden beschreven qua functionaliteit, voorzien worden van de nodige werkinstructies (inclusief indien nodig de technische specificaties). De redactie van de technische documenten (elektrische en mechanische plannen, schema's) behoort eveneens tot de basis capaciteiten.
- Categorie 11 : mecanieker/electrieker 3 de klas, gelijkaardig van een 2de klas qua basis competenties maar heeft daarbij de dagelijkse leiding over een ploeg van meer dan 2 medewerkers.

Art. 5. Met betrekking tot deze indeling van de functies zoals die door de arbeid(st)ers in de bedrijven wordt uitgeoefend in de verschillende klassen wordt bepaald dat deze indeling door de directie gebeurt en wordt deze indeling éénmaal per jaar geëvalueerd in de maand januari. Omtrent deze indeling voert de directie een communicatie rechtstreeks met de betrokkenen.

Art. 6. De verloning van studentenarbeid wordt vastgelegd op 85 pct. van het startersloon (Categorie 1).

CHAPITRE III. *Travail en équipes*

Art. 7. Les ouvriers travaillant en trois équipes successives bénéficient d'une prime de 8 p.c. calculée sur le salaire effectif. Les sursalaires éventuellement accordés pour le travail du dimanche, sont exclus du calcul.

Seuls les ouvriers de la Division Pottelberg qui travaillent en trois équipes discontinues avec une interruption au milieu et à la fin de la semaine bénéficient d'une prime de 8 p.c. calculée sur le salaire effectif.

Art. 8. Les ouvriers qui travaillent en deux équipes - une le matin et/ou une l'après-midi - bénéficieront d'un supplément de 6 p.c. sur le salaire horaire.

Le régime de travail en équipes peut rester d'application jusqu'à une partie du samedi après-midi. Les ouvriers qui travaillent le samedi matin, bénéficient pour le samedi d'une prime supplémentaire de 8 p.c. calculée sur le salaire effectif.

Art. 9. Les ouvriers qui travaillent la nuit en cinq équipes, bénéficient d'une prime de 14 p.c. calculée sur le salaire horaire. Pour le travail de nuit le samedi, une prime de 33,33 p.c. et pour le dimanche, une prime de 100 p.c. sur le salaire horaire est attribuée.

Art. 10. Une majoration de salaire de 100 p.c. est accordée pour le travail du dimanche et des jours fériés.

HOOFDSTUK III. *Arbeid in ploegen*

Art. 7. De werklieden die in drie opeenvolgende ploegen werken, genieten een premie van 8 pct. berekend op het werkelijk verdiend loon. De overlonen welke eventueel voor het werk op zondag worden toegekend, zijn uitgesloten van deze berekening.

Enkel de werklieden van de Divisie Pottelberg die in een onderbroken drieploegenstelsel werken met een onderbreking in het midden en op het einde van de week, genieten een premie van 8 pct. berekend op het werkelijk verdiend loon.

Art. 8. De werklieden die in twee ploegen werken - één voor- en/of één namiddag - genieten een toeslag van 6 pct. op zijn/haar uurloon.

Het ploegenstelsel kan zich uitstrekken tot een deel van de zaterdagmiddag. De werklieden die zaterdagvoormiddag opkomen, genieten voor de zaterdag een bijkomende premie van 8 pct. berekend op het werkelijk verdiend loon.

Art. 9. De arbeiders die in de nacht werken in het vijfdagenstelsel genieten een premie van 14 pct. berekend op zijn/haar uurloon. Voor nachtarbeid op zaterdag wordt een premie van 33,33 pct en voor zondag een premie van 100 pct. toegekend op zijn/haar uurloon.

Art. 10. Voor het werk op zon- en feestdagen wordt een loonbijslag van 100 pct. toegekend.

CHAPITRE IV. *Pouvoir d'achat*

Art. 11. A partir du 1er avril 2007, la contribution de l'employeur dans les chèques repas est haussée à 3,11 EUR par jour presté.

La contribution de l'employé est maintenue à 1,09 EUR par jour presté.

La valeur totale des chèques repas atteint de cette manière 4,20 EUR par jour presté.

Le nombre de jours travaillés est le quotient, arrondi aux unités totales, du nombre d'heures travaillées et payées pendant le mois divisé par la prestation quotidienne à plein temps (7,6 h).

CHAPITRE V. *Petit chômage*

Art. 12. Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963, modifié par les arrêtés royaux des 9 juillet 1970, 22 juillet 1970, 18 novembre 1975, 16 janvier 1978, 12 août 1981, 8 juin 1984 et 27 février 1989, relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bateaux de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, les ouvriers ont le droit de s'absenter du travail avec maintien de leur rémunération normale pour les raisons ci-après et pour une durée fixée comme suit :

- a) Décès de l'épouse ou de l'époux ou des enfants habitant sous le même toit : depuis le jour de décès jusqu'au jour des funérailles avec un maximum de quatre jours.

HOOFDSTUK IV. *Koopkracht*

Art. 11. Vanaf 1 april 2007 wordt het werkgevers-aandeel in de maaltijdcheque opgetrokken tot 3,11 EUR per gepresteerde dag.

Het werknemersaandeel blijft behouden op 1,09 EUR per gepresteerde dag.

De totale waarde van de maaltijdcheque bedraagt op deze manier 4,20 EUR per gepresteerde dag.

Het aantal gewerkte dagen is het, op gehele eenheden afgerond quotiënt van het aantal gewerkte betaalde uren in de maand gedeeld door de gemiddelde voltijdse dagprestatie (7,6 u).

HOOFDSTUK V. *Kort verzuim*

Art. 12. Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 9 juli 1970, 22 juli 1970, 18 november 1975, 16 januari 1978, 12 augustus 1981, 8 juni 1984 en 27 februari 1989, betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenscheepen, voor afwezigheid ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten, hebben de werklieden het recht het werk te verzuimen, met behoud van hun normaal loon om de hiernavolgende redenen en voor een als volgt vastgestelde duur :

- a) Overlijden van echtgenote of echtgenoot of van inwonende kinderen : vanaf de dag van het overlijden tot de dag van de begrafenis met een maximum van vier dagen.

b) Missions syndicales : les heures perdues pour l'exécution des missions découlant des obligations syndicales dans le cadre de la commission paritaire.

Le petit chômage est payé à 7,6 heures multipliées par le salaire horaire tel que mentionné dans l'article 2bis de cette convention collective de travail, majoré des suppléments en vigueur.

Pour les personnes qui travaillent à temps partiel, le paiement se fait au prorata du nombre d'heures prestées par semaine.

CHAPITRE VI. *Durée du travail*

Art. 13. La durée hebdomadaire est fixée à trente-huit heures.

La durée hebdomadaire du travail est répartie sur les cinq premiers jours de la semaine.

Elle peut être répartie entre le lundi matin et le samedi matin pour les ouvriers occupés en équipes.

Pour les ouvriers de la Division Pottelberg, visés à l'article 7, alinéa 2 et à l'article 8, alinéa 2, les équipes peuvent être réparties entre le lundi matin jusqu'au samedi après-midi inclus.

b) Syndicale opdrachten : de verloren uren voor het uitoefenen van opdrachten ingevolge syndicale opdrachten in het raam van het paritair comité.

Het werkverzuim wordt betaald aan 7,6 uren vermenigvuldigd met het uurloon zoals vermeld in artikel 2bis van deze collectieve arbeidsovereenkomst, verhoogd met de van toepassing zijnde toeslagen.

Voor de deeltijdsen gebeurt de betaling pro rata het aantal gewerkte uren per week.

HOOFDSTUK VI. *Arbeidsduur*

Art. 13. De wekelijkse arbeidsduur is bepaald op achtendertig uren.

De wekelijkse arbeidsduur wordt verdeeld over de eerste vijf dagen van de week.

Hij mag gespreid worden tussen de maandagmorgen en de zaterdagmorgen voor de werklieden welke ploegenarbeid verrichten.

Voor de werklieden van de Divisie Pottelberg, welke vermeld onder artikel 7, 2de lid en artikel 8, 2de lid, mogen de ploegen gespreid worden tussen de maandagmorgen tot en met de zaterdagnamiddag.

CHAPITRE VII. *Jour de carence*

Art. 14. A partir du 1er janvier 2007 et jusqu'au 30 juin 2009 inclus, le premier jour de carence/an qui se présente est supprimé.

CHAPITRE VIII. *Sécurité d'existence*

Art. 15. Il est octroyé aux ouvriers une indemnité de sécurité d'existence.

Art. 16. Le droit aux indemnités de sécurité d'existence s'applique dès le moment où l'ouvrier a été mis en chômage partiel par l'employeur.

Art. 17. Ont droit à l'octroi de cette indemnité de sécurité d'existence, tous les ouvriers sans tenir compte de leur âge, qui comptent au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans l'industrie.

Art. 18. Les journées d'absence justifiée sont assimilées à des journées de travail.

Art. 19. L'indemnité de sécurité d'existence en cas de suspension du contrat de travail due au chômage économique ou technique, ou pour cause d'intempéries est de 5,44 EUR par jour avec un maximum de 150 jours.

HOOFDSTUK VII. *Carensdag*

Art. 14. Vanaf 1 januari 2007 tot en met 30 juni 2009 In wordt telkens de eerst voorkomende carensdag/jaar afgeschaft.

HOOFDSTUK VIII. *Bestaanszekerheid*

Art. 15. Aan de werklieden wordt een bestaanszekerheidsvergoeding toegekend.

Art. 16. Het recht op bestaanszekerheidsuitkeringen wordt toegepast vanaf het ogenblik dat de arbeid(st)er door de werkgever gedeeltelijk werkloos werd gesteld.

Art. 17. Hebben recht op deze bestaanszekerheidsuitkering, alle werklieden die, ongeacht hun leeftijd, minstens drie maanden anciënniteit in de onderneming of in de nijverheid tellen.

Art. 18. De gewettigde afwezigheidsdagen worden met gewerkte dagen gelijkgesteld.

Art. 19. De bestaanszekerheidsvergoeding in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens technische of economische werkloosheid en wegens slecht weer bedraagt 5,44 EUR per dag met een maximum van 150 dagen.

Art. 20. Le montant de la sécurité d'existence sera ajusté lors de chaque nouvelle convention collective de travail.

Les huit indices quadrimestriels des deux dernières années sont comptabilisés et le montant de la sécurité d'existence est adapté conformément à l'indexation des salaires.

Art. 21. En cas de licenciement, l'employeur est tenu de payer à l'ouvrier un supplément de 5,44 EUR par jour de chômage rémunéré, à raison d'un jour par tranche de trois jours de prestations, pendant 75 jours ouvrables au maximum à partir du jour du licenciement **définitif**.

Art. 22. En cas de changement d'employeur, le droit aux indemnités de sécurité d'existence expire dès que l'ouvrier conclut un contrat de travail dans une entreprise qui ne relève pas du champ d'application de la présente convention collective de travail.

Un ouvrier conserve toutefois son droit acquis aux indemnités de sécurité d'existence chez son employeur précédent, lorsqu'il conclut un contrat de travail dans une entreprise qui relève également du champ d'application de la présente convention collective de travail, compte tenu du maximum de 150 jours ouvrables prévus à l'article 15.

Art. 23. Le droit aux indemnités de sécurité d'existence expire également :

- a) par la rupture volontaire du contrat de travail par l'ouvrier;
- b) en cas de renvoi pour raisons graves;

Art. 20. Het bedrag van de bestaanszekerheid wordt bij **elke** nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst aangepast.

De acht kwartaalindexen van de voorbije twee jaren worden opgeteld en het bedrag van de bestaanszekerheid wordt conform de loonindexatie aangepast.

Art. 21. In **geval** van ontslag is de werkgever ertoe gehouden aan de werkmán een toeslag van 5,44 EUR per vergoede werkloosheidsdag uit te keren naar rato van één dag per drie gepresteerde dagen gedurende maximaal 75 werkdagen vanaf de dag van het **definitief** ontslag.

Art. 22. Bij verandering van werkgever vervalt het recht op bestaanszekerheidsuitkering zodra de werkmán een arbeidsovereenkomst afsluit in een onderneming die niet onder het toepassingsgebied valt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkmán behoudt evenwel zijn verworven recht op bestaanszekerheidsuitkering bij zijn vroegere werkgever wanneer hij een arbeidsovereenkomst afsluit in een onderneming die eveneens onder de toepassing valt van deze collectieve arbeidsovereenkomst met inachtneming van het maximum van 150 werkdagen, bepaald onder artikel 15.

Art. 23. Het recht op bestaanszekerheidsuitkeringen vervalt verder :

- a) bij het vrijwillig verbreken van de arbeidsovereenkomst door de werkmán;
- b) bij ontslag om dringende redenen;

c) en cas de prépension et de mise à la retraite.

c) bij brugpensioenering en bij op pensioenstelling.

Art. 24. Les indemnités de sécurité d'existence sont payées à la date normale de paiement du salaire. Les paiements ont lieu sur présentation du formulaire délivré par l'employeur au moment du licenciement, et sur lequel l'organisme chargé du paiement de l'allocation de chômage mentionne les journées de chômage indemnisées. Le montant de l'indemnité de sécurité d'existence reçu y est mentionné également.

Art. 24. De bestaanszekerheidsuitkeringen worden betaald op de normale datum van de uitbetalingen van het loon. De betalingen gebeuren op vertoon van het formulier, door de werkgever bij het ontslag verstrekt, waarop door de organisatie belast met de betaling van de werkloosheidsuitkeringen de vergoede werkloosheidsdagen zijn aangegeven en waarop eveneens de ontvangen uitkering van de bestaanszekerheid wordt vermeld.

Art. 25. Si l'employeur le demande, les ouvriers bénéficiant de l'indemnité de sécurité d'existence doivent immédiatement reprendre le travail, compte tenu toutefois de la période légale de préavis dans le cas où ils auraient conclu un autre contrat de travail. En cas de refus, ils perdent leur droit à l'indemnité de sécurité d'existence chez l'employeur précité.

Art. 25. Op gebeurlijk verzoek van de werkgever, dienen de arbeid(st)ers die het voordeel der bestaanszekerheidsuitkering genieten, onmiddellijk de arbeid te hervatten, met inachtneming nochtans van de wettelijke opzegperiode in het geval zij een andere arbeidsovereenkomst zouden afgesloten hebben. In geval van weigering verliezen zij bij bedoelde werkgever het recht op bestaanszekerheidsuitkering.

Art. 26. Tous les cas non prévus ou douteux peuvent toujours être soumis à la direction de l'entreprise ou être soumis à la sous-commission paritaire pour discussion.

Art. 26. Alle onvoorziene of twijfelachtige gevallen kunnen steeds aan de directie van de onderneming worden voorgelegd of ter bespreking aan het paritair subcomité worden onderworpen.

CHAPITRE IX. *Prime de fin d'année*

HOOFDSTUK IX. *Eindejaarspremie*

Art. 27. Les ouvriers qui sont inscrits au registre du personnel des entreprises qui relèvent de la Sous-commission paritaire des tuileries ont droit à une prime de fin d'année dont le montant pour 2007 et 2008 est égal au montant du salaire pour 164,66 heures de travail, calculé sur la base de la moyenne des salaires horaires conventionnels de la présente convention collective de travail, mentionné à l'article 2 dans la colonne salaire horaire Wienerberger, et en vigueur respectivement, au 1^{er} décembre 2007 et au 1^{er} décembre 2008.

Art. 27. De arbeid(st)ers die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannembakkerijen hebben recht op een eindejaarspremie waarvan het bedrag voor 2007 en 2008 gelijk is aan het bedrag van het loon van 164,66 uren arbeid, berekend op basis van het gemiddelde der conventionele uurlonen van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermeld in artikel 2, onder de kolom uurloon Wienerberger, van toepassing op respectievelijk 1 december 2007 en 1 december 2008.

Les ouvriers inscrits au registre du personnel des entreprises aux 31 décembre 2007 et 2008 et qui ont travaillé effectivement en 2007 et 2008 peuvent bénéficier du paiement de la prime de fin d'année.

La prime est payée au prorata des mois de travail. On entend par "mois de travail" : le mois pendant lequel l'ouvrier compte au moins dix jours de travail.

Pour les personnes qui travaillent en régime de temps partiel, le paiement s'effectue pro rata des heures prestées par semaine.

L'ouvrier qui a rompu volontairement son contrat de travail conserve son droit à la prime de fin d'année en fonction des mois de prestations.

Sont assimilés à des jours de travail : les jours de maladie et d'accident avec un maximum d'un an et de chômage partiel au cours des années 2007 et/ou 2008.

Les ouvriers pensionnés au cours de 2007 et 2008 y ont également droit à concurrence de la période de travail effectuée au cours de ladite année, de même que les ouvriers qui obtiennent leur prépension en 2007 et 2008.

La prime de fin d'année est payée entre le 16 et le 20 décembre de l'année de référence.

De arbeid(st)ers die op 31 december 2007 en 2008 in het personeelsregister van de ondernemingen zijn ingeschreven en die effectief gewerkt hebben in 2007 en 2008 kunnen op de betaling van de eindejaarspremie aanspraak maken.

De premie wordt uitgekeerd in verhouding tot de gewerkte maanden. Onder gewerkte "maand" wordt verstaan : de maand gedurende dewelke de arbeid(st)er minimum tien werkdagen telt.

Voor de deeltijdsen gebeurt de betaling pro rata het aantal gewerkte uren per week.

De arbeid(st)er die vrijwillig de arbeidsovereenkomst heeft verbroken behoudt zijn recht op de eindejaarspremie in verhouding tot de gewerkte maanden.

Worden gelijkgesteld met werkdagen : de dagen van ziekte en ongeval tot een maximum van één jaar en van gedeeltelijke werkloosheid gedurende de jaren 2007 en/of 2008.

De in 2007 en 2008 gepensioneerde arbeid(st)ers hebben eveneens recht tot een beloop van de gepresterde tijd gedurende het voornoemde jaar. Alsmede de werklieden welke in de loop van 2007 en 2008 hun brugpensioen hebben gekomen.

De eindejaarspremie wordt betaald tussen 16 en 20 december van het referentiejaar.

CHAPITRE X. *Avantages sociaux prévus dans le Fonds de sécurité d'existence*

Art. 28. Paiement de la cotisation et de la prime. Afin de réunir les fonds nécessaires, en vue du paiement des différents avantages, les entreprises concernées versent au fonds de sécurité d'existence une cotisation annuelle de 1,25 p.c. des salaires bruts payés au cours de l'année et des paiements pour des prestations assimilées effectuées au cours de l'année.

Les versements doivent être effectués chaque trimestre. Par année civile, l'employeur transmet au fonds de sécurité d'existence les listes comportant les noms, les adresses et les salaires bruts payés aux ouvriers occupés dans les unités respectives.

Art. 29. Prime syndicale

La prime syndicale est de 128 EUR en 2007 et en 2008.

Les bénéficiaires sont :

- les ouvriers affiliés depuis un an au moins à une organisation syndicale;
- la veuve d'un ouvrier syndiqué décédé au cours de l'année à laquelle la prime se rapporte;
- les ouvriers syndiqués, qui au cours de l'année, sont admis à la prépension, maintiennent leur droit à la prime syndicale, et ce jusqu'au moment où ils atteignent l'âge de la pension légale;

HOOFDSTUK X. *Sociale voordelen voorzien in het Fonds voor Bestaanszekerheid*

Art. 28. Betaling van de bijdrage en van de premie. Teneinde de nodige fondsen te verzamelen, met het oog op de uitkering van de verschillende voordelen, storten de betrokken **ondernemingen** aan het fonds voor bestaanszekerheid een jaarlijkse bijdrage gelijk aan 1,25 pct. van de gedurende het jaar betaalde brutolonen en van de betalingen voor de gelijkgestelde prestaties.

De stortingen dienen elk trimester te gebeuren. Per kalenderjaar worden door de werkgever aan het fonds voor bestaanszekerheid de samenvattende **lijsten** overgemaakt met de **namen**, adressen en betaalde brutolonen van de arbeid(st)ers tewerkgesteld in de respectievelijke eenheden.

Art. 29. De syndicale premie

De syndicale premie bedraagt 128 EUR in 2007 en in 2008.

De rechthebbenden zijn :

- de werklieden met minimum één jaar aansluiting bij een vakbond;
- de weduwe van een tijdens het jaar waarop de premie betrekking heeft, gesyndiceerde gestorven werkmans;
- de gesyndiceerde werklieden, die in de loop van het jaar op brugpensioen gaan, hebben eveneens recht op de syndicale premie en dit tot op het ogenblik van de leeftijd waarop het wettelijk pensioen een aanvang neemt;

- les ouvriers syndiqués malades ou victimes d'un accident du travail;
- les ouvriers syndiqués qui n'ont travaillé qu'une partie de l'année à laquelle la prime se rapporte reçoivent la prime au prorata de leur salaire au cours de cette année.

Art. 30. Autres avantages sociaux

a) En 2007, une prime unique est accordée en cas de décès ou de retraite (le cumul des deux étant exclu) de 12,50 EUR par année de prestation avec un maximum de 250 EUR, à condition qu'ils aient été employés au minimum un an dans l'industrie des tuileries.

Aucune indemnité n'est octroyée pour les périodes d'assimilation en dehors du contrat de travail (par exemple, en cas de prépension, de prépension de retraite, de chômage complet, etc.).

Sont assimilés aux bénéficiaires du paiement de ladite prime pour les pensionnés : les ouvriers et ouvrières qui, au moment de la mise à la retraite, sont mis au chômage complet à la suite d'une décision prise par un employeur d'une entreprise de l'industrie des tuileries.

La prime est payée après la date d'entrée en vigueur de la pension légale ou de la prépension conventionnelle ou après le décès.

- de gesyndiceerde werklieden die ziek zijn of getroffen zijn door een arbeidsongeval;
- de gesyndiceerde werklieden die slechts een gedeelte van het jaar waarop de premie betrekking heeft gewerkt hebben, ontvangen slechts een premie naar rata van hun loon tijdens dat jaar.

Art. 30. Andere sociale voordelen

a) In 2007 wordt een enige premie toegekend bij overlijden of bij het op rust gaan (het cumuleren van beide is uitgesloten), van 12,50 EUR per gepresteerd jaar met een maximum van 250 EUR mits zij minstens een jaar tewerkgesteld zijn geweest in de pannennijverheid.

Er wordt geen enkel vergoeding toegekend voor de periodes van gelijkstelling buiten de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld brugpensioen, brugrustpensioen, volledige werkloosheid, enz.).

Worden gelijkgesteld met rechthebbenden op de uitkering van de bedoelde premie voor gepensioneerden : de arbeid(st)ers en werksters die, op het ogenblik van de pensionering volledig werkloos zijn ingevolge een beslissing getroffen door een werkgever van een onderneming in de pannenindustrie.

De premie wordt uitbetaald na ingaan van het wettelijk pensioen, conventioneel brugpensioen of overlijden.

b) Une prime de mariage de 25 EUR par année de prestation avec un maximum de 150 EUR à condition d'être occupé dans l'industrie des tuileries à la date du mariage et d'y être, depuis un an au moins, sans interruption, lié par un contrat de travail.

c) Une allocation complémentaire pour accident du travail ou maladie de longue durée.

- Cette allocation complémentaire est payée à partir du trente et unième jour de l'incapacité de travail. Elle s'élève à 4,13 EUR par jour pour les ouvriers avec un maximum de 150 jours en ce qui concerne les victimes d'un accident du travail et avec un maximum de 150 jours en ce qui concerne les malades de longue durée.

- Une allocation complémentaire de 500 EUR est payée en cas d'accident du travail mortel.

d) En 2007, année de service 2006, une indemnité de vacances est accordée aux pensionnés.

1) Peuvent prétendre à cette indemnité : les ouvriers qui sont âgés d'au moins 60 ans et qui bénéficient d'une pension de retraite leur ayant été octroyée conformément aux dispositions légales concernant la pension de retraite et de survie pour ouvriers, telles qu'elles sont en vigueur à partir du 1er janvier 1991.

2) L'indemnité est octroyée dans les conditions suivantes :

- une occupation d'au moins 10 ans dans une entreprise de l'industrie des tuiles pendant les 20 ans qui précèdent la date de la pension légale;

b) Een premie bij huwelijk van 25 EUR per gepresteerd jaar met een maximum van 150 EUR op voorwaarde tewerkgesteld te zijn in de pannennijverheid op de datum van het huwelijk en er minstens een jaar ononderbroken verbonden te zijn geweest door een arbeidsovereenkomst.

c) Een aanvullende vergoeding bij arbeidsongeval of langdurige ziekte.

- Deze aanvullende vergoeding wordt, vanaf de eenendertigste dag van de werkongeschiktheid, uitgekeerd. Zij bedraagt 4,13 EUR per dag voor de werklieden met een maximum van 150 dagen wat de slachtoffers van een arbeidsongeval betreft en met een maximum van 150 dagen, voor wat bedreft de langdurige zieken.

- Bij een dodelijk arbeidsongeval wordt een aanvullende vergoeding uitgekeerd van 500 EUR.

d) In 2007, dienstjaar 2006, wordt een vakantievergoeding toegekend aan gepensioneerden.

1) Kunnen aanspraak maken op deze vergoeding : de werklieden die ten minste 60 jaar oud zijn en een rustpensioen genieten hun toegekend overeenkomstig de wettelijke bepalingen betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werklieden zoals zij vanaf 1 januari 1991 in voege zijn.

2) De vergoeding wordt toegekend onder voorwaarde :

- van een tewerkstelling van ten minste 10 jaar in een onderneming van de pannen-industrie in de 20 jaar die de datum van het wettelijk pensioen voorafgaan;

- le dernier employeur appartient au secteur de l'industrie des tuiles.

3) Le montant annuel de cette prime est fixé à 100 EUR pour les pensionnés. L'année incomplète est payée proportionnellement au nombre de mois ouvrant le droit. Les veuves des pensionnés reçoivent 50 EUR.

e) A partir du 1er janvier 2000, une assurance hospitalisation a été conclue pour les ouvriers qui sont inscrits au registre du personnel des entreprises qui relèvent de la Sous-commission paritaire des tuileries. Le fonds de sécurité d'existence se charge du paiement de la prime.

Art. 31. Avec comme date limite le 1^{er} janvier 2008, un système de pension sectoriel complémentaire sera examiné.

A cette fin, un groupe de travail sera formé ayant comme but d'examiner :

1. un partenaire avec lequel ce fonds des retraites sectoriel complémentaire sera créé ;
2. les modalités auxquelles ce fonds des retraites doit répondre vu la réglementation en vigueur ;
3. les fonds qui puissent servir pour alimenter ce fonds des retraites, par exemple les indemnités octroyées par le fonds social aux ouvriers et prévues à l'article 29 a - article 29 d et à l'article 30.

Art. 32. Contestations

Les contestations relatives à l'interprétation des modalités actuelles d'exécution peuvent être tranchées par le conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence.

- dat de laatste werkgever behoort tot de sector van de pannenindustrie.

3) Het jaarlijks bedrag van deze premie wordt vastgesteld op 100 EUR voor de gepensioneerden. Het onvolledig jaar wordt betaald pro rata van het aantal maanden van recht. De weduwen van gepensioneerden ontvangen 50 EUR.

e) Voor de werklieden die ingeschreven zijn in het personeelsregister van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen werd een hospitalisatieverzekering afgesloten vanaf 1 januari 2000. Het fonds voor bestaanszekerheid staat in voor de betaling van de premie.

Art. 31. Met als streefdatum 1 januari 2008 zal een systeem van aanvullend sectoraal pensioen worden onderzocht.

Hier toe wordt een technische werkgroep opgericht die als doelstelling heeft te onderzoeken :

1. met welke partner dit sectoraal aanvullend pensioenfonds zal worden opgestart ;
2. aan welke modaliteiten dit pensioenfonds dient te voldoen gelet op de geldende reglementering ;
3. welke fondsen kunnen aangewend worden om dit fonds te spijzen. Hierbij wordt gedacht aan de door het sociaal fonds aan de arbeiders toegekende vergoedingen onder artikel 29 a - artikel 29 d en artikel 30.

Art. 32. Betwistingen

De gevallen van betwisting betreffende de interpretatie van huidige uitvoeringsmodaliteiten kunnen beslecht worden door de raad van bestuur van het fonds voor bestaanszekerheid.

CHAPITRE XI. *Vêtements de travail*

Art. 33. Les ouvriers ont droit à une paire de chaussures de travail dès leur entrée en service et quand les chaussures sont usées.

Les ouvriers reçoivent un paquet de vêtements de travail adapté à leur fonction.

Le paquet proposé par la direction et contenant une combinaison de : pantalon - veste - T-shirt - sweater ou un pantalon-bretelles est soumis aux membres du comité de prévention et de protection au travail.

La mise à disposition peut se faire sous forme d'achat ou location par l'employeur. La propriété reste auprès de l'employeur/locataire. L'entretien (lavage et réparation) et le remplacement des éléments du paquet sont à charge de l'employeur.

CHAPITRE XII. *Congé d'ancienneté*

Art. 34. Un jour de congé d'ancienneté sera octroyé à tous les ouvriers qui comptent dix ans de service sans interruption dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des tuieries.

Deux jours sont octroyés pour ceux qui comptent quinze ans de service sans interruption.

Les ouvriers ayant 20 ans de service sans interruption ont droit à 3 jours de congé d'ancienneté.

HOOFDSTUK XI. *Werkkleding*

Art. 32. De arbeiders hebben recht op een paar werkschoenen bij in diensttreding en als deze aan vervanging toe zijn.

De arbeiders ontvangen voor de uitvoering van hun functie een pakket werkkledij ter beschikking dat aangepast wordt aan hun functie.

De inhoud van het pakket, bestaande uit een combinatie van broek - vest - T-shirt - sweater of overall of bretelbroek, wordt door de directie voorgesteld en aan de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk voorgelegd.

De terbeschikkingstelling kan de vorm hebben van aankoop of huur door de werkgever. Het eigendom blijft bij de werkgever/verhuurder. Het onderhoud (reiniging en herstel) en de vervanging van elementen uit het pakket vallen ten laste van de werkgever.

HOOFDSTUK XII. *Anciënniteitsverlof*

Art. 34. Aan alle werklieden welke ononderbroken tien jaar anciënniteit hebben in een of meerdere ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannbakkerijen, zal één dag anciënniteitsverlof worden toegekend.

Voor de betrokkenen die ononderbroken vijftien jaar anciënniteit hebben is dit twee dagen.

De werklieden die 20 jaar ononderbroken anciënniteit hebben, hebben recht op 3 dagen anciënniteitsverlof.

L'indemnité est payée à 7,6 heures multipliées par le salaire horaire tel que mentionné à l'article 2 de cette convention collective de travail, majoré des suppléments en vigueur. Pour les personnes qui travaillent à temps partiel, le paiement se fait au prorata du nombre d'heures prestées par semaine.

Les ouvriers ayant 30 ans de service sans interruption dans une ou plusieurs entreprises relevant de la Sous-commission paritaire des tuileries, reçoivent pour une fois, dans l'année concernée, un chèque cadeau d'un montant de 250 EUR, octroyé par le fonds de sécurité d'existence.

Pour les ouvriers qui rentrent en service avec un contrat à durée indéterminée, sans interruption (sauf vacances annuelles et/ou maladie de courte durée) relié à un emploi en tant qu'intérimaire ou un contrat à durée déterminée, dans les entreprises relevant de la sous-commission paritaire, les années reliées travaillant en tant qu'intérimaire ou un contrat à durée déterminée sont prises en compte pour le calcul du congé d'ancienneté.

CHAPITRE XIII *Mobilité*

Art. 35. L'actuelle convention collective de travail du 23 mai 1975 fixant la contribution patronale dans les frais de déplacement des ouvriers pour se rendre et revenir du travail, sera adaptée de la manière suivante :

- en cas d'utilisation des transports en commun, l'intervention s'élève à 75 p.c. du coût de l'abonnement des transports en commun. Il est référé aux tarifs du barème général de la convention collective de travail n° 19;
- en cas d'utilisation de son propre moyen de transport, l'intervention s'élève à 60 p.c. des frais de transports en commun.

De vergoeding wordt betaald aan 7,6 uren vermenigvuldigd met het uurloon zoals vermeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, verhoogd met de van toepassing zijnde toeslagen. Voor de deeltijdsen gebeurt de betaling pro rata het aantal gewerkte uren per week.

werklieden die een anciënniteit bereikt hebben van 30 jaar in ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen, verkrijgen vanuit het fonds voor bestaanszekerheid in dat jaar éénmalig een geschenkbond ter waarde van 250 EUR.

Voor de werklieden welke in dienst treden met een contract van onbepaalde duur, zonder onderbreking, aansluitend (behoudens jaarlijks verloff en/of kortstondige ziekte) aan een tewerkstelling als interim of een contract van bepaalde duur, in de ondernemingen die ressorteren onder dit paritair subcomité, tellen de aaneensluitende jaren als interim of contract van bepaalde duur mee voor de berekening van het anciënniteitsverloff.

HOOFDSTUK XIII. *Mobiliteit*

Art. 35. De bestaande collectieve arbeidsovereenkomst van 23 mei 1975 tot vaststelling van de vervoerskosten die de arbeider maakt om zich van en naar het werk te begeven, wordt als volgt aangepast :

- bij gebruik van het openbaar vervoer bedraagt de tussenkomst 75 pct. van het abonnement van het openbaar vervoer. Verwezen wordt naar de tarieven van het algemeen barema van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 19;
- bij gebruik van eigen vervoer bedraagt de tussenkomst 60 pct. van de kosten van het openbaar vervoer.

D'autre part, dans le cadre d'un plan de mobilité et en remplacement de l'indemnité mentionnée ci-dessus, une indemnité "vélo" de 0,13 EUR par km sera attribuée aux ouvriers qui se rendent au travail à vélo au moins 75 p.c. des jours ouvrables.

CHAPITRE XIV.

Liaison des salaires et des suppléments à l'indice des prix à la consommation

Art. 36. Tous les salaires et suppléments des ouvriers sont liés à l'indice des prix à la consommation, fixé mensuellement par le Service fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Art. 37. L'adaptation des salaires et des suppléments se fait quatre fois par an, au 1^{er} janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet et 1^{er} octobre. En cas d'une évolution négative de l'indice, les dispositions de l'article 41 seront appliquées.

Art. 38. Au début de chaque trimestre civil, l'indice de référence est établi. Il est obtenu en calculant la moyenne arithmétique sur les trois indices du trimestre précédent. Le calcul se fait jusqu'à deux décimales sans arrondir.

Les salaires sont multipliés par le quotient obtenu en divisant l'indice de référence du dernier trimestre par l'indice de référence du trimestre précédent.

Le calcul du quotient précité s'effectue jusqu'à quatre décimales sans arrondir.

Anderzijds wordt er, in het kader van een mobiliteitsplan en ter vervanging van bovenvernoemde vergoeding, een fietsvergoeding toegekend van 0,13 EUR per km aan alle arbeiders die zich minstens 75 pct. van de arbeidsdagen met de fiets naar het werk begeven.

HOOFDSTUK XIV.

Koppeling van de lonen en toeslagen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 36. Alle lonen en toeslagen van de werklieden worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door het Federale overheidsdienst, Economie, KMO, Middenstand en Energie en in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

Art. 37. De aanpassing van de lonen en toeslagen gebeurt vier maal per jaar, per 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober. In geval van negatieve evolutie van het indexcijfer, zullen de bepalingen van artikel 41 worden toegepast.

Art. 38. Bij het begin van elk kalenderkwartaal wordt de referte-index opgesteld. Hij wordt bekomen door het rekenkundig gemiddelde te berekenen van de drie indexcijfers van het vorige kwartaal. De berekening gebeurt tot op twee decimalen zonder enige afronding.

De lonen worden vermenigvuldigd met het quotiënt verkregen door het referte-indexcijfer van het laatste kwartaal te delen door het referte-indexcijfer van het voorlaatste kwartaal.

Voormeld quotiënt wordt berekend op vier decimalen zonder afronding.

Les salaires et les suppléments, calculés suivant les modalités prévues ci-dessus, sont arrondis au décime supérieur ou inférieur suivant que les centimes atteignent ou n'atteignent pas 5. L'exemple suivant est en application des dispositions qui précèdent.

Moyenne

Juillet 2006	103,93
Août 2006	104,13
Septembre 2006	<u>104,23</u>
	312,29

$$312,29 : 3 = 104,09$$

Octobre 2006	104,33
Novembre 2006	104,41
Décembre 2006	<u>104,49</u>
	313,23

$$313,23 : 3 = 104,41$$

$$\frac{104,41}{104,09} = 1,003$$

Art. 39. Quand au début d'une période, une augmentation découlant des dispositions concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation doit intervenir en même temps qu'une augmentation des salaires, l'adaptation résultant de la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation est appliquée après la mise en œuvre de l'augmentation convenue.

Cette disposition ne vaut pas pour la première augmentation des salaires en application d'une nouvelle convention collective de travail qui coïncide avec le début d'une période.

De lonen en toeslagen, berekend volgens de hiervoor bepaalde modaliteiten, worden afgerond naar de hogere of lagere decimaal al naar gelang de centiemen 5 bereiken of lager zijn dan 5. In toepassing van de voorgaande bepalingen geldt volgend voorbeeld.

Gemiddelde

Juli 2006	103,93
Augustus 2006	104,13
September 2006	<u>104,23</u>
	312,29

$$312,29 : 3 = 104,09$$

Oktober 2006	104,33
November 2006	104,41
December 2006	<u>104,49</u>
	313,23

$$313,23 : 3 = 104,41$$

$$\frac{104,41}{104,09} = 1,003$$

Art. 39. Wanneer bij de aanvang van een periode gelijktijdig een verhoging, voortvloeiend uit de bepalingen betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, en een andere verhoging van de lonen moet toegepast worden, wordt de verhoging ingevolge de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen toegepast nadat de lonen met de overeengekomen verhoging werden aangepast.

Deze bepaling geldt **niet** voor de eerste loonsverhoging in toepassing van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst die samenvalt met de aanvang van een periode.

Art. 40. Les salaires et les suppléments fixés par la présente convention collective de travail correspondent à l'indice de référence 104,41, soit la moyenne des indices des prix à la consommation pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2006.

Art. 41. Uniquement au cas où le cumul des indices négatifs consécutifs atteint 1 p.c., ces indices négatifs seront appliqués, c'est-à-dire les salaires seront adaptés selon cet indice négatif.

CHAPITRE XV. *Sécurité de travail*

Art. 42. Les employeurs s'engagent à ne pas licencier collectivement pour des raisons économiques ou techniques durant cette convention collective de travail.

Si pour des raisons inattendues et imprévues on doit dévier de cet engagement, la diminution nécessaire du personnel embauché se fera en accord avec les employeurs concernés et les délégués des ouvriers, assistés par les permanents syndicaux régionaux.

Ils examineront les possibilités suivantes :

- a) la suppression du travail intérimaire
- b) en priorité introduire un régime de chômage à tour de rôle pour un nombre d'ouvriers le plus grand possible, pour autant que la qualification de leur fonction et l'organisation du travail le permettent.
- c) le reclassement et l'adaptation du personnel concerné.

Art. 40. De in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde lonen en toeslagen stemmen overeen met het referentie-indexcijfer 104,41, zijnde het gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen voor de maanden oktober, november en december 2006.

Art. 41. Slechts indien de cumul van opeenvolgende negatieve indexen 1 pct. bereikt, zullen deze negatieve indexen worden toegepast, met andere woorden de lonen zullen aangepast worden volgens deze negatieve index.

HOOFDSTUK XV. Werkzekerheid

Art. 42. De werkgevers verbinden zich er toe om gedurende deze collectieve arbeidsovereenkomst geen collectieve afdankingen om economische of technische redenen door te voeren.

Indien door onverwachte en onvoorziene omstandigheden moet afgeweken worden van deze verbintenis zal de noodzakelijke vermindering van het tewerkgesteld personeel, in overleg gebeuren tussen de betrokken werkgevers en de werknemersafgevaardigden, bijgestaan door de gewestelijke vakbondsafgevaardigden.

Zij zullen de volgende mogelijkheden onderzoeken :

- a) de afbouw van de interimarbeid
- b) bij prioriteit een regime van beurtwerkloosheid in te voeren onder een zo groot mogelijk aantal personeelsleden, voor zover de kwalificatie van hun functie en de werkorganisatie het toelaten
- c) tot reclassering en wederaanpassing van het betrokken personeel.

Si, au niveau de l'entreprise, on ne réussit pas à conclure une convention, alors ce problème est saisi à la Sous-commission paritaire compétente.

Les partenaires sociaux locaux (Conseil d'entreprise ou en son absence la délégation syndicale) discuteront sur la politique de l'emploi.

CHAPITRE XVI.

Nouvelles conventions pour promouvoir l'emploi en 2007 et 2008

Art. 43. Les parties conviennent de prolonger les conventions collectives de travail en matière d'emploi conclues en 1983/1984 - 1985/1986 conformément à l'interprétation stricte de la notion de "prolongation", à savoir les personnes qui ont été embauchées dans le cadre de ces accords seront soit maintenues en service pendant la durée de la nouvelle convention, soit remplacées en cas de départ.

Art. 44. L'emploi sous la forme de travail intérimaire sera limité. Durant les périodes de transition qui précèdent le lancement d'une nouvelle unité de production, priorité sera donnée aux contrats de travail à durée déterminée.

Le conseil d'entreprise et à défaut la délégation syndicale sera régulièrement informée au sujet de l'utilisation du travail intérimaire et des heures supplémentaires.

Indien op het vlak van de onderneming geen overeenkomst kan worden bereikt, wordt deze aangelegenheid aanhangig gemaakt bij het bevoegd paritair subcomité.

Er wordt met de lokale sociale partners (Ondernemingsraad of bij ontstentenis syndicale delegatie) een debat gevoerd over de tewerkstellingspolitiek.

HOOFDSTUK XVI.

Nieuwe overeenkomsten ter bevordering van de tewerkstelling in 2007 en 2008

Art. 43. De partijen komen overeen de collectieve arbeidsovereenkomsten voor tewerkstelling gesloten in 1983/1984 - 1985/1986 te verlengen volgens de strikte interpretatie van de term "verlenging", namelijk, de personen die aangeworven werden in het raam van deze akkoorden zullen in dienst gehouden worden tijdens de duur van de nieuwe overeenkomst, of vervangen in geval van vertrek.

Art. 44. Tewerkstelling in de vorm van interimarbeid zal worden beperkt. Tijdens overbruggingsperiodes die lopen voor het opstarten van een nieuwe productie-eenheid zal bij voorrang de regeling arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur worden toegepast.

De ondernemingsraad en bij ontstentenis de syndicale afvaardiging zal op regelmatige tijdstippen geïnformeerd worden over het gebruik van interimarbeid en de overuren.

Art. 45. En ce qui concerne les entreprises qui relèvent de cette sous-commission paritaire, il est fait référence pour l'interruption de la carrière professionnelle aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998.

Art. 46. En matière de crédit-temps et de réduction de carrière, les organisations patronales et syndicales signataires décident d'appliquer la convention collective de travail n° 77bis du Conseil national du travail. La durée est maintenue à 1 an et la teneur du droit à 5 p.c. (avec des unités complémentaires pour les plus de 50 ans).

Contrairement aux dispositions de la convention collective de travail n° 77bis, la durée d'exécution des droits au crédit de temps à temps plein et partiel, peut être prolongée d'un an à trois ans, de sorte que l'organisation du travail n'en souffre pas et à condition qu'un accord de la direction soit donné pour chaque cas explicite.

Les organisations signataires recommandent à leurs membres de fixer au niveau de l'entreprise les modalités selon lesquelles on peut faire usage des droits cités de sorte que l'organisation du travail n'en souffre pas.

En application de cette convention collective de travail, les parties signataires déclarent que les ouvriers relevant de la Sous-commission paritaire des tuileries peuvent faire usage des primes d'encouragement octroyées par les régions ou les communautés.

Art. 45. Wat de ondernemingen betreft die ressorteren onder dit paritair subcomité, wordt inzake loopbaanonderbreking verwezen naar de bepalingen van het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998.

Art. 46. Inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering besluiten de ondertekenende werkgevers- en werknemersorganisaties, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad, toe te passen. De duurtijd wordt behouden op 1 jaar en de invulling van het recht op 5 pct. (met bijkomende eenheden voor 50-plussers).

In afwijking van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, kan de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet voltijds en halftijds van één jaar worden verlengd tot drie jaar, indien dit de organisatie van het werk op de onderneming niet bemoeilijkt en op voorwaarde dat de directie dit expliciet geval per geval goedkeurt.

De ondertekenende organisaties raden hun leden aan, op ondernemingsniveau de modaliteiten vast te leggen binnen dewelke gebruik kan worden gemaakt van genoemde rechten, zodat de arbeidsorganisatie er niet onder lijdt.

In uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst verklaren de ondertekenende partijen dat de werknemers ressorterend onder het Paritair Subcomité voor de pannbakkerijen gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies toegekend door de gewesten of de gemeenschappen.

Vu l'organisation du travail de chaque entreprise et vu les points chauds du marché du travail, celles-ci laissent à l'employeur le soin de déterminer les priorités en ce qui concerne les motifs de l'exercice du droit, en concertation avec le conseil d'entreprise ou à défaut la commission sur le bien-être au travail ou à défaut la délégation syndicale ou à défaut les travailleurs concernés.

Le droit des ouvriers est évalué mois par mois en ce qui concerne ces priorités.

Art. 47. Prépension

La prépension à temps plein est possible à 56 ans dans les conditions suivantes :

- 33 ans d'ancienneté en tant que salarié;
- et depuis au moins 20 ans en travail par équipes avec prestations de nuit (convention collective de travail n° 46) (minimum 75 nuits par an);
- et ancienneté secteur de 5 ans minimum ;
- maximum 2 personnes par an par entreprise ou plus en accord avec la direction (au cas où il y a plusieurs personnes concernées, la priorité est donnée au plus âgé).

Gelet op de arbeidsorganisatie van iedere onderneming en gelet op de knelpunten in de arbeidsmarkt, laten zij het bepalen van prioriteiten, inzake de motieven tot uitoefening van het recht over aan de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad of bij ontstentenis, met het comité welzijn op het werk, of bij ontstentenis, met de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis, met de betrokken werknemers.

Het recht van de werknemers wordt ten aanzien van deze prioriteiten maand per maand beoordeeld.

Art. 47. Brugpensioen

Voltijds brugpensioen kan op 56 jaar onder de volgende voorwaarden :

- 33 jaar anciënniteit in loondienst;
- en sedert tenminste 20 jaar in ploegenarbeid met nachtprestaties (collectieve arbeidsovereenkomst nr 46) (minimum 75 nachten per jaar);
- en sectoranciënniteit van minimum 5 jaar ;
- slechts 2 personen per jaar per onderneming of meer in overleg met de directie (indien meerdere personen in aanmerking komen, krijgt de oudste de prioriteit).

Prépension à mi-temps

Les ouvriers ayant un contrat à temps plein et atteignant 57 ans en 2007 et 2008, peuvent dans le cadre de la fin de carrière - transmission de connaissance, éducation et formation de jeunes - réduire de moitié leurs prestations de travail dans le cadre de la prépension à mi-temps. L'ancienneté secteur de 5 ans minimum est également d'application.

Si une convention collective de travail est conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire pour tous les secteurs avec comme conditions :

- l'âge de 56 ans
- et une carrière professionnelle de 40 ans,

cette convention collective de travail sera également appliquée au sein de la sous-commission paritaire des tuileries entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2008, tenant compte de la condition supplémentaire de l'ancienneté secteur de 10 ans.

La rémunération nette de référence est calculée sur base des prestations pleintemps que l'ouvrier a presté avant le début de ses prestations à temps partiel éventuelles dans le cadre du crédit-temps.

CHAPITRE XVIII.

Education, formation et politique de prévention du stress

Art. 48. Conformément à ^{l'accord social} ~~la convention collective~~ de travail du 25 mai 1999, les efforts d'éducation et de formation permanentes se poursuivent.

Halftijds brugpensioen

De werklieden met een voltijdse tewerkstelling en die 57 jaar worden in 2007 en 2008 kunnen, in het kader van einde loopbaan - overdracht van kennis, opleiding en vorming van jongeren - hun arbeidsprestaties halveren in het kader van het halftijds brugpensioen. Ook hier geldt de sector-anciënniteit van minimum 5 jaar.

Indien binnen de Nationale Arbeidsraad en voor alle sectoren algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesproken met als voorwaarden :

- de leeftijd van 56 jaar
- en beroepsloopbaan van 40 jaar

dan zal deze collectieve arbeidsovereenkomst ook binnen het paritair subcomité voor de pannembakkerijen toegepast worden tussen 1 januari 2008 en 31 december 2008 mits de bijkomende voorwaarden van 10 jaar sector-anciënniteit.

Het netto referteloan wordt berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de arbeider uitoefende voor de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet.

HOOFDSTUK XVIII.

Vorming, opleiding en preventiefstressbeleid

Art. 48. Conform de ^{aan de Staat} ~~collectieve arbeidsovereenkomst~~ van 25 mei 1999 worden de inspanningen voor permanente vorming en opleiding verdergezet.

Chaque année, un plan de formation et un rapport de formation sont établis pour chaque entreprise.

Jaarlijks wordt per **onderneming** een vormingsplan en een vormingsrapport opgesteld.

Une fois par an, le plan de formation et le rapport de formation sont discutés au sein de la Sous-commission paritaire des tuileries.

Eénmaal per jaar worden binnen de schoot van het Paritair Subcomité voor de pannenbakkerijen het vormingsplan en rapport besproken.

CHAPITRE XIX. *Disposition finale*

HOOFDSTUK XIX. *Slotbepaling*

Art. 49. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2007 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2008.

Art. 49. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2007 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2008.